

**Téma: Vyrovnávací období pro účely pracovní doby, porovnání s evropskou legislativou**

Zdroj: IVAR a.s., Ing. Antonín Škopec

Jelikož výklad ZP, kde je řečeno, že vyrovnávací období musí být nejvýše 26 týdnů a s kolektivní smlouvou až 52 týdnů, je nejasný, právní názory na vyrovnávací období **v délce jednoho roku** se různí. Zákon však vychází z evropské směrnice 2003/88/ES, která říká následující: Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců. Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.

Viz [http://www.mpsv.cz/files/clanky/1425/sr\\_2003\\_088.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1425/sr_2003_088.pdf)

To že se v zákoně nakonec mluví o 52 týdnech je tedy z velké pravděpodobnosti velmi necitlivý a nesprávný překlad, který bohužel do už tak složitého systému vnáší zbytečné otazníky. Bohužel velmi často narážíme na nešťastné výklady, které se chytají násilím periody týdnů, byť v českých podmínkách na rozdíl od západní Evropy (kde jsou obvyklejší týdenní „sellery“) postrádá plánování vyrovnávacího období na periodu v týdnech jakýkoli smysl. Jako dobré srovnání může posloužit ZP ze Slovenské republiky, kde veškerou problematiku vyřešili lakonickou definicí, že vyrovnávací období nesmí být delší jednoho roku a prostor pro jakoukoli polemiku eliminovali.

*Vloženo: 28. února 2013*